

PRESENZA

INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI
DAL COORDINAMENTO RSA FABI
DELLA CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA



c.i.p. Via Cappuccina, 9/g - Venezia Mestre
tel 041987890 fax 041962880

VENEZIA 02.07.2013

FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI

ALL'INSEGNA DEL CAMBIAMENTO ?

NELL'INCONTRO DI TRIMESTRALE DI IERI ABBIAMO AVUTO IL PIACERE DI CONOSCERE IL NOSTRO NUOVO DIRETTORE GENERALE FRANCESCO GUIDO.

UN PRIMO APPROCCIO, MA SIGNIFICATIVO.

AL DI LA' DELLE PRESENTAZIONI DI RITO, ED IL PRECISO RICHIAMO DA PARTE SUA DELLA NECESSITA' DI FOCALIZZARE GLI SFORZI DELL'AZIENDA SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI IN UN OTTICA NON SOLO DI BREVE MA ANCHE DI LUNGO PERIODO, COME FABI, PUR SOTTOLINEANDO COME L'ESIGENZA AZIENDALE IN TERMINI DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI SIA OVVIAMENTE CONDIVISIBILE IN QUANTO FUNZIONALE A GARANTIRE AL PERSONALE STABILITA' OCCUPAZIONALE E REDDITTUALE IN UN CONTESTO DI TRAGICA, SISTEMICA DIFFICOLTA', ABBIAMO RIBADITO LE NOSTRE PRIORITA':

- 1) LA MASSIMA CONCENTRAZIONE DA PARTE DEI VERTICI DI QUESTA BANCA DEVE ESSERE RIVOLTA INNANZITUTTO ALLA PERSONA E NON AGLI OBIETTIVI;
- 2) IL SACROSANTO DIRITTO AZIENDALE DI CERCARE DI PRODURRE RISULTATI IN TERMINI REDDITTUALI, NON PUO' E NON DEVE PRESCINDERE DALL'INVOLABILE DIRITTO ALLA "SERENITA'" DEL PERSONALE;
- 3) TROPPO SPESSO I VERTICI CHE SI SONO SUCCEDEUTI ALLA GUIDA DI QUESTA AZIENDA SI SONO ACCANITI NELLA SPASMODICA RICERCA DEL RISULTATO, SOPRATTUTTO DI BREVE PERIODO, PERDENDO DI VISTA QUELLA STRATEGIA DI LUNGO TERMINE CHE FA DELLA SALVAGUARDIA DELLA QUALITA' E DELLA SPINTA MOTIVAZIONALE DEL PERSONALE IL SUO VERO "ASSET VINCENTE".
- 4) E' CHIARO CHE, NON PRESCINDENDO DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL GRUPPO, IL RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO AZIENDALE NON PUO' TRASFORMARSI PER IL PERSONALE IN UNO STRUMENTO DI ANGOSCIA QUOTIDIANA. E IN QUESTO, COME FABI, ABBIAMO ESPRESSO L'AUGURIO CHE LA NUOVA, MASSIMA DIRIGENZA DELLA CARIVE SpA POSSA SEGNARE UNO SPARTIACQUE CHIARO RISPETTO AL NOSTRO, PIU' O MENO RECENTE PASSATO.

CONCETTI INTEGRALMENTE CONDIVISI DA PARTE DEL NOSTRO NUOVO D.G. CHE SI PONE COME PRIORITA', ATTRAVERSO UN SOSTANZIALE MIGLIORAMENTO DEL "CLIMA AZIENDALE", IL RAGGIUNGIMENTO ED IL CONSOLIDAMENTO NELL'OPERATIVITA' QUOTIDIANA DI TUTTO IL PERSONALE DI UN MODELLO CULTURALE E VALORIALE CONDIVISO A TUTTI I LIVELLI. VEDREMO.

SU QUESTE BASI, IN ATTESA DI VERIFICARE LA SOSTANZA DEI BUONI PROPOSITI ESPRESSI DAL NOSTRO NUOVO DIRETTORE GENERALE, NON POSSIAMO CHE AUGURARGLI UN BUON LAVORO.

TRIMESTRALE

I PUNTI SALIENTI

FILIALI AD ORARIO ESTESO

**IL PIATTO CONTINUA A PIANGERE, MENTRE L'AZIENDA NON VEDE, NON SENTE
.... E NON RISPONDE**

Su questo essenziale, determinante problema che oggi coinvolge i colleghi di sette Filiali ma tendenzialmente ne coinvolgerà certamente altre, al di là di quelli che abbiamo ribadito apparire i negativi risultati sinora raggiunti, i problemi rimangono, sono enormi, ed impattano direttamente su tutto il personale coinvolto.

LA NOSTRA POSIZIONE SUGLI ASPETTI NEVRALGICI:

- 1) **LA SOSPENSIONE ESTIVA DELLA TURNAZIONE – TENUTO CONTO DELLA CORNICE OPERATIVA DEFINITA A LIVELLO DI GRUPPO - VA ESTESA A TUTTE LE FILIALI IN TURNAZIONE POSTO CHE TUTTE PER EFFETTO DELLE FERIE ESTIVE DEL PERSONALE E DELLA SOSTANZIALE CARENZA DI ORGANICI, COME AVEVAMO GIÀ DA TEMPO PREANNUNCIATO, SONO IN PESANTE DIFFICOLTA' GESTIONALE;**
- 2) **LA C.D. “TASK FORCE” :_ POCO “FORCE”, MOLTO “TASK” – 19 COLLEGHI 5 a.cl.; 6 g.fam.; 2 g.pers.; 6 specialisti di area – nonostante la buona volontà non riuscirà certamente a coprire le “vaste falle organiche” prodotte dal periodo estivo;**
- 3) **E' INACCETTABILE, che vi siano realtà nelle quali ai colleghi di determinati settori operativi siano richieste turnazioni esclusivamente concentrate sul turno serale o di sabato, con conseguente pesante penalizzazione della qualità della loro vita. Prendiamo atto che da parte aziendale vi è la disponibilità a verificare tali “situazioni limite” e a sanarle dove possibile, anche se rimane tutta la nostra perplessità in merito al fatto che l'Azienda non ne fosse a conoscenza;**
- 4) **ABBIAMO ribadito che nelle filiali ad orario esteso non ci risulta vi siano stati inserimenti di personale aggiuntivo – al netto di trasferimenti/pensionamenti – adeguati rispetto al fabbisogno indotto dalla turnazione. Abbiamo chiesto che venga applicato in via strutturale il principio che sottende il progetto riorganizzativo del Gruppo che prevede che il personale delle Filiali in chiusura – a breve il nuovo elenco – sia destinato a sostenere, ed alleviare, le esigenze organizzative delle Filiali ad orario esteso. Cosa che per CARIVE SpA allo stato non è avvenuta, se non in misura del tutto trascurabile.**

PRESTAZIONI STRAORDINARIE

L'AZIENDA DEVE ESSERE CONSAPEVOLE CHE IL PERSONALE, NON SOLO DELLE FILIALI AD ORARIO ESTESO, PER COPRIRE I CRONICI VUOTI ORGANIZZATIVI ESISTENTI CONTINUA LA PROPRIA PRESTAZIONE AL DI LÀ DEL PROPRIO ORARIO DI LAVORO, SENZA POTERSI REGISTRARE LO STRAORDINARIO.

DEVE ESSERE QUINDI CHIARO CHE DA PARTE AZIENDALE NON PUO' ESSERE SUFFICIENTE L'EMANAZIONE AI SINGOLI PREPOSTI DI DIRETTIVE CHIARE, MA A QUESTE DIRETTIVE DEVONO SEGUIRE VERIFICHE ALTRETTANTO PRECISE IN MERITO AL LORO RISPETTO. L'AZIENDA NON PUO' NON SAPERE, O FAR FINTA DI NON SAPERE, VISTO CHE IL PERSONALE REGISTRA LE PROPRIE USCITE, QUANTI COLLEGHI E IN QUALI FILIALI SI FERMINO AL LAVORO OLTRE IL PROPRIO ORARIO CONTRATTUALE.

BUDGET INDIVIDUALI

ABBIAMO RIBADITO, E L'AZIENDA HA DOVUTO CONDIVIDERE, CHE L'UNICA FORMA DI RILEVAZIONE POSSIBILE E' QUELLA DEL SISTEMA “ABC”, QUALSIASI ALTRA INIZIATIVA CHE VADA SOTTO IL NOME DI “REPORT SERALE”, O PEGGIO “BUDGET INDIVIDUALE”, COME GIÀ PERALTRO DENUNCIATO DALLA FABI, NON E' CONTRATTUALMENTE PREVISTA E LEGITTIMA IL COLLEGA A RIFIUTARLA, E IL SINDACATO A REAGIRE, SE EVENTUALMENTE PROPOSTA.